

1 juni 2025–31 maj 2027

Larm- och Säkerhetsteknik- avtalet

**2025
2027**



Larm- och säkerhetsteknikavtalet

1 juni 2025–31 maj 2027

Installatörsföretagen

Svenska Elektrikerförbundet

SEKO

Innehållsförteckning

Kap 1 Avtalets omfattning	5
Kap 2 Anställning	6
Kap 3 Uppsägning	7
Kap 4 Lojalitet och bisyssla	9
Kap 5 Arbetstid	10
Kap 6 Övertid	14
Kap 7 Mertid	17
Kap 8 Lön	18
Kap 9 Restidsersättning	19
Kap 10 Ersättning för ob och beredskap	21
Kap 11 Sjuklön m.m.	23
Kap 12 Semester	27
Kap 13 Ledighet	31
Kap 14 Giltighetstid	34

Bilagor

Bilaga 1 Löneavtal	35
Bilaga 2 Anlitande av underentreprenörer / inhyrning av personal	39
Bilaga 3 Förhandlingsordning	43
Bilaga 4 Arbetstidsförkortning	53
Bilaga 5 Elektroniska kontroll- och bevakningssystem	55
Bilaga 6 Utveckling och Samverkan	56
Bilaga 7 Pension och försäkringar	62
Bilaga 8 Kommentar till Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	63

Kap 1 Avtalets omfattning

§ 1 Tillämpningsområde m.m.

Detta kollektivavtal äger tillämpning på anställning hos medlemmar av Installatörsföretagen för medlemmar av Svenska Elektrikerförbundet (SEF) eller Service- och kommunikationsfacket (SEKO) gällande arbeten inom larm- och säkerhetsteknik.

Avtalet blir tillämpligt först efter inkoppling enligt § 2 nedan.

Anmärkning

Arbetsgivarna förbinder sig att gentemot arbetstagare, som inte tillhör SEF eller SEKO, inte tillämpa andra bestämmelser om lön och andra avtalsvillkor än de i avtalet angivna.

§ 2 Ikraftträdande

Detta kollektivavtal gäller för arbetstagare på inkopplat företag.

Avtalet äger tillämpning på företag först fr.o.m. första dagen i månaden efter det att överenskommelse träffats mellan avtalsslutande parter om inkoppling. Parterna förbinder sig att hantera frågor avseende inkoppling skyndsamt.

Anmärkning

Om parterna inte kommer överens om annat ska utgående löner vid företaget vid inrangeringen regleras så att lönenivåerna vid företaget minst motsvarar de miniminivåer som gäller på Larm- och Säkerhetsteknikavtalets område. Utgående löner får inte sänkas.

Kap 2 Anställning

§ 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits enligt § 2 nedan.

§ 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i enlighet med vad som anges i lagen om anställningsskydd.

§ 3 Provanställning

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden mer än 14 dagar kan provperioden förlängas med motsvarande tid.

§ 4 Anställning av pensionär

Vid anställning av pensionär kan lön utgå som timlön. Vid omräkning från månadslön till timlön ska divisorn 167 användas. Denna anställning utgör en särskild visstidsanställning.

Kap 3 Uppsägning

§ 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetstagarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. För att undvika tvister om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägning ändå sker muntligen bör uppsägning så snart som möjligt bekräftas skriftligen av endera part.

§ 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Uppsägning ifrån arbetsgivaren ska alltid ske skriftligen.

§ 3 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

§ 4 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

§ 5 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

§ 6 Arbetsgivarintyg

I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Begärt intyg ska överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftligt begäran.

§ 7 Vissa bestämmelser i samband med arbetsbrist

De lokala parterna ska i samband med arbetsbristuppsägningar värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende och beakta parternas gemensamma intresse av att arbetstagare vars yrkeskunnighet är nödvändig för företagets fortsatta verksamhet, får behålla sina anställningar. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag kan fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

§ 8 Påföljd vid bristande uppsägningstid

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande gällande grundlön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Kap 4 Lojalitet och bisyssla

§ 1 Lojalitet

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

Företagen i larm- och säkerhetsteknikbranschen verkar i en förtroendebansch. En arbetstagares agerande och leverne kan därmed komma att påverka allmänhetens och kunders förtroende för verksamheten och på så sätt skada arbetsgivarens verksamhet. Därmed följer genom arbetstagarens lojalitetsplikt underförstått ett åtagande att även utanför arbetstid uppträda så att relationerna på arbetsplatsen inte skadas eller äventyras.

§ 2 Bisyssla

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Kap 5 Arbetstid

§ 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 2 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid skall förläggas mellan kl. 07.00 och 18.00 måndag till fredag om inte lokala parter enas om annat

§ 3 Dygns- och nattvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

I dygnsvilan ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00–05 ska arbetstagaren beredas 7 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 4 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 5 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Arbetsgivaren ansvarar för planeringen och andra frågor om hur arbetstagarnas tillgång till olika faciliteter under rast ska möjliggöras, exempelvis toalett, rinnande vatten, matutrymme, värma mat samt möjlighet att kyla mat.

På varaktiga arbetsplatser utanför företaget ska i första hand arbetsplatsens egna personalutrymmen utnyttjas om dessa uppfyller där gällande bestämmelser. Vid kortvariga arbeten ska arbetsgivaren sörja för att arbetstagaren får tillgång till ovan nämnda faciliteter.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden. Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 6 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 7 Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid och jourtid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

§ 8 Skift

För arbetstagare i intermittert tvåskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Anmärkning

Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

§ 9 Nationaldagen

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare i stället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

Kap 6 Övertid

§ 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

§ 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation.

§ 3 Återföring av övertid

Om allmän övertid ersätts med kompensationsledighet enligt bestämmelserna i § 9 återförs motsvarande antal övertidstimmar övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 100 övertidstimmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

§ 4 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbets-tidslagen.

§ 5 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

§ 6 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader.

§ 7 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet ska arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

§ 8 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete klockan 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid". Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

§ 9 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete klockan 06.00–20.00
helgfria måndagar–fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid enligt § 8 = 2 timmar.

Kap 7 Mertid

Detta kapitel har utgått.

Kap 8 Lön

§ 1 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Vid avtalets tillämpning ska, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

§ 2 Löneutbetalning

Lönen utbetalas varje månad den 25:e eller vardagen innan, om de lokala parterna inte enas om annat.

Rörliga lönedelar betalas normalt ut månaden efter den då de tjänats in.

§ 3 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska utge lönespecifikation i samband med löneutbetalningen.

§ 4 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

§ 5 Omräkning av månadslön till timlön

$$\frac{\text{månadslönen}}{174}$$

Kap 9 Restidsersättning

§ 1 Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt nedan:

- Arbetstagare som utgår från bostaden med bil tillhörig företaget för att vara ute hos kund/på arbetsplats vid arbetstidens början är skyldig att hålla 30 minuter av egen tid för framresa. Motsvarande gäller då arbetstiden avslutas ute hos kund/på arbetsplats. För restid därutöver utgår restidsersättning.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna i detta kapitel.

§ 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl. 22.00–08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

§ 3 Restidsersättning

Restidsersättning betalas per timme med:

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
108 kr	111 kr

För tid från klockan 18.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl. 06.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget:

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
134 kr	138 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen. Semesterlön ingår i ersättningen.

§ 4 Traktamente

Företaget ersätter medarbetare med traktamente i enlighet med vid var tid gällande traktamentsregler enligt Skatteverket.

Kap 10 Ersättning för ob och beredskap

§ 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstids-schema eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägget utges för timme

	Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2025
för enkel ob-tid	43 kr	45 kr
för kvalificerad ob-tid	93 kr	95 kr
för storhelgs ob-tid	166 kr	171 kr

Enkel ob-tid är

Vardagar kl. 18.00–07.00.

Kvalificerad ob-tid är

Tid från kl. 07.00 lördagar, kl. 18.00 trettondagsafton och dagarna före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 06.00 påföljande vardag samt kl. 06.00–07.00 pingst, midsommar och julafton.

Storhelgs ob-tid är

Tid från kl. 07.00 Nationaldagen, midsommar-, och julafton samt från kl. 18.00 skärtorsdagen och nyårsafton till 06.00 första vardagen efter helgen.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen. Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning.

§ 2 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor. Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning eller omfattning av beredskap.

För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning.

2. Beredskapsersättning utgör

- a) Vardag räknat från arbetstidens slut till kl. 07.00 påföljande morgon eller den senare tidpunkt vid vilken arbetet börjar

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
369 kr	380 kr

- b) Lördag från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande söndag

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
617 kr	634 kr

- c) Söndag från kl. 07.00 till kl. 07.00 påföljande dag

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
617 kr	634 kr

- d) från kl. 07 på långfredagen och nyårs-, pingst-, midsommar-, och julafton till kl. 07 efter respektive helger

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
802 kr	824 kr

Vid uttryckning utges en uttryckningspremie med

Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
617 kr	634 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

§ 3 Utryckning vid beredskap från hemmet

Såvida inte annat överenskommits lokalt ska arbete under beredskap som utföres i hemmet, eller på annan överenskommen plats, ersättas för faktiskt arbetad tid, dock med minst en timme. Därefter ska påbörjad 15-minutersperiod räknas som fullgjord.

§ 4 Veckovila i samband med beredskap

Avvikelse från bestämmelsen i kap. 5 § 4 om minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila) får göras i samband med beredskap, under förutsättning att medarbetaren ges 72 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Kap 11 Sjuklön m.m.

§ 1 Rätten till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt lag med de ändringar som gjorts nedan.

§ 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallen (8 § 1 st SjlL).

§ 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som ska lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnad för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig ersätta intyg från annan läkare.

§ 4 Sjuklönens storlek vid sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagarare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen}}{174}$$

upp till en sjukfrånvaro om 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

samt därefter med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen}}{174}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.

Med arbetstagarens **genomsnittliga veckoarbetstid** avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagarare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, i normalfallet tre månader.

Härutöver utges sjuklön, för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden, med 80 % av rörlig lönedel som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till. När det gäller bonus/prestationslön så beräknas detta på ett genomsnitt för det senaste 3 månaderna innan insjuknandet, alternativt så länge som anställningen varat, om den understiger 3 månader.

Anmärkning: Med rörliga lönedelar avses, schemalagd övertid, beredskapstjänst, OB, restid.

Anmärkningar

1. För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklönepperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs, med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens), inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

3. Antalet sammanlagda karensavdrag (upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid per sjukperiod) begränsas till tio under en tolv månadersperiod. Därefter görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.

§ 5 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

§ 6 Ersättning när smittbärappening utgår

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärappening görs avdrag enligt § 4 ovan.

§ 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

För varje timme/dag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag enligt 13 kap § 3.

§ 8 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Kap 12 Semester

§ 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår.

§ 2 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg. Semestertillägg utgörs per betald semesterdag av

- 0,8 procent av aktuell månadslön
- 0,5 % av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

§ 3 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent betalas vid det ordinarie löne-utbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad.

§ 4 Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

§ 5 Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Denna paragraf gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29a §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.

§ 6 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

§ 7 Semester vid kortvariga anställningar

Semester läggs inte ut när det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid. I sådana fall gäller att en semesterersättning om 12,5 % utbetalas i samband med anställningens upphörande.

Lokala parter kan komma överens om annat.

§ 8 Sparande av semester

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

§ 9 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

§ 10 Semester vid intermittent deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

- *bruttosemesterdagar* (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till
- *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).

Beräkningen görs enligt följande:

Antalet nettosemesterdagar =

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar per vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet brutto-semesterdagar.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

§ 11 Semester vid koncentrerat heltidsarbete

I samband med fastställande av arbetsschema med oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning ska lokalt avtal träffas för beräkning av semester.

§ 12 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om hur semesterlön ska beräknas för arbetstagare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad även i det fall semesterår och intjänandeår sammanfaller.

Lokalt avtal kan också träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 2 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

§ 13 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

Kap 13 Ledighet

§ 1 Ledighet med lön – Permission

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid nära anhörigs allvarigare sjukdom eller dödsfall eller för bouppteckning/arvskifte. Permission kan till exempel även beviljas i följande fall, egen vigsel, egen 50-årsdag, förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Anmärkning

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

§ 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Arbetstagare, som önskar erhålla tjänstledighet, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

§ 3 Avdrag vid tjänstledighet

- a) Avdrag vid tjänstledighet högst 5 arbetsdagar eller del av dag. Avdrag görs för varje timme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen (uppräknad till heltid)}}{174}$$

- b) Avdrag vid tjänstledighet mer än 5 arbetsdagar, avdrag för varje frånvarodag (alltså även för lör-, sön- och helgdag samt dag som för den enskilde arbetstagaren är arbetsfri vardag) med dagslönen.

$$\text{dagslönen} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

- c) om arbetstagare är deltidsanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (lika länge varje dag) skall frånvaroavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med antalet $\frac{\text{arbetsdagar/vecka} \times 21}{5}$

Om en tjänstledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot tjänstledighetens omfattning.

§ 4 Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt § 3 ovan.

§ 5 Ansökan om föräldraledighet i samband med semesteransökan

Arbetstagares ansökan om föräldraledighet enligt 5 § föräldraledighetslagen som infaller under perioden 1 juni till 31 augusti ska ges in till arbetsgivaren senast i samband med semesteransökan eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Ansökan om föräldraledighet från arbetstagaren kan som tidigast krävas från den 1 april. Ansökan kan ske senare än vad som sågs ovan om arbetstagaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Reglerna ovan är inte tillämpliga på ansökan som avser ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader. För dessa gäller i stället bestämmelserna i föräldraledighetslagen.

§ 6 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig part om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Kap 14 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2025-06-01 – 2027-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 31 december 2026 gäller avtalet för tid efter 31 maj 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts ska parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.

Bilaga 1

Löneavtal

Lönerevision 1 juni 2025

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2025. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,2 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2025.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 29 100 kr. Vid deltidarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2025.

Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2025.

Lönerevision 1 juni 2026

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2026. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,8 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2026.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 30 031 kr. Vid deltidarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2026.

Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2026.

Den allmänna potten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna nedan.

Garanterad del

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter revision, för heltidsarbetande ökat med lägst 25 % av utrymmet för den allmänna potten för respektive år.

Löneprinciper

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts, och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning och prestation, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör övervägas vid lönesättningen. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökade kunskaper eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare samt oavsett etnisk härkomst.

Riktlinjer för förhandlingarna

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförande av den lokala lönerevisionen.

Lönebildning är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att arbetstagarna utvecklas och stimuleras till goda insatser. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledningen, fackliga företrädare och de anställda är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning ska vara vägledande för det lokala löneredvisionsarbetet.

Parterna ska sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar ska behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en löneredvision ska omfattas av löneredvisionen på samma villkor som övriga arbetstagare.

Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningsutrymme sker i enlighet med löneprinciperna vid förhandlingar mellan lokala parter.

Målsättningen är att överenskommelse om reviderade löner ska uppnås i förhandlingar mellan lokala parter. Vid oenighet bör centrala parter konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Enas inte de lokala parterna i löneredvisionen, ska central förhandling genomföras om någon av parterna begär det inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande. Om ingendera part begär central förhandling inom tre veckor så utges 50 % av utrymmet generellt och 50 % fördelas av arbetsgivaren.

Anm. Parterna är ense om att tillämpning av bestämmelsen inte skall innebära avsteg från löneavtalets grundläggande princip att lönesättningen är individuell och differentierad.

Anm 2 – med lokal part avses i detta sammanhang klubb/facklig förtroendeman där sådan finns utsedd. Det innebär att i normalfallet skall löneförhandlingen ske på företaget.

Undantag från löneredvision för nyanställda

Om företaget och en arbetstagare har träffat avtal om anställning senare än tre månader före företagets löneredvisionsdatum, och parterna därvid uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av den kommande löneredvisionen, ska arbetstagaren inte omfattas av denna löneredvision. Arbetsgivaren ska på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse. Skriftlig överenskommelse kan vara digital.

Lägsta löner kr/mån från och med 1 juni 2025 och 1 juni 2026.

	Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
0–1 års relevant yrkeserfarenhet	21 940 kr	22 555 kr
1–2 års relevant yrkeserfarenhet	23 593 kr	24 253 kr
2–3 års relevant yrkeserfarenhet	26 328 kr	27 066 kr
3– års relevant yrkeserfarenhet	29 288 kr	30 108 kr

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande anställda på företaget.

Parterna konstaterar att bonus/prestationslöner kan vara fördelaktiga för såväl företag som arbetstagare. Utifrån detta bör det där så befinner lämpligt träffas företagsvisa överenskommelser om bonus/prestationslön inom fyra månader från det att detta avtal blivit tillämpligt på företaget. Kan sådan överenskommelse inte träffas på företaget kan de centrala parterna konsulteras för rådgivning på begäran av endera part.

På företag där bonus/prestationslön ej tillämpas gäller följande lägsta löner från och med 1 juni 2025 och 1 juni 2026.

	Fr.o.m. 1 juni 2025	Fr.o.m. 1 juni 2026
0–1 års relevant yrkeserfarenhet	21 940 kr	22 555 kr
1–2 års relevant yrkeserfarenhet	25 379 kr	26 090 kr
2–3 års relevant yrkeserfarenhet	29 232 kr	30 051 kr
3– års relevant yrkeserfarenhet	32 192 kr	33 094 kr

Bilaga 2

Anlitande av underentreprenörer / inhyrning av personal

Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt vid lån av montör

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av

att på olika sätt främja seriöst företagande,

att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och

att parterna inom branschen aktivt verkar för att företag inom avtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

I Primär förhandling genom kontroll och information

Med anlitande av underentreprenör förstås nedan även lån av montör från annat företag. I överensstämmelse härmed förstås med underentreprenör även företag från vilket inlåning sker.

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen vid utlämnande av arbete som omfattas av detta avtal på entreprenad samt vid inlåning av montörer är fullgjord när förutsättningarna enligt § 1 punkt A, B, och C nedan uppfyllts.

Parterna är överens om att anlitande av företag som ingår i samma koncern som underentreprenör eller inlåning/inhyrning av montörer från företag som ingår i samma koncern kan, med avvikelse från medbestämmandelagen, ske utan att primärförhandlas och omfattas således inte heller av skyldigheterna i denna bilaga.

Detta förutsätter att underentreprenören eller utlånande/uthyrande företag är medlem i IN samt att koncernstrukturen är känd för SEF/SEKO.

§ 1 Kontroll och information

A Kontroll av UE

Arbetsgivare skall kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) F-skattebevis
- b) Momsregistreringsbevis
- c) Registreringsbevis
- d) Bunden av detta avtal, Installationsavtalet eller Telekomavtalet.

B Information

Arbetsgivaren skall till berörd lokalavdelning av SEF/SEKO lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information skall innehålla följande uppgifter om underentreprenören:

- a) Organisationsnummer
- b) Fullständigt namn och adress
- c) Telefonnummer, eventuellt faxnummer
- d) Vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser

Protokollsanteckning till § 1 B

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av arbetsgivarna underrättas lokalavdelningen därom. Sådan underrättelse skall innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser.

C Invändning mot tidigare anlitad UE

SEF/SEKO för förteckning över underentreprenörer som de informerats om enligt punkt B ovan. Anser SEF:s/SEKO:s lokalavdelning att vetorätts-situation kan föreligga avseende anlitad underentreprenör, har SEF:s/SEKO:s lokalavdelning rätt få kopia av handlingar enligt A ovan.

Protokollsanteckning till § 1

Beträffande underentreprenör, som är medlem i Installatörsföretagen eller medlem i TechSverige och bunden av telekomavtalet behöver inte reglerna i § 1 om kontroll och information tillämpas. I sådant fall krävs endast underrättelse om att företaget anlitas. Sådan underrättelse ska innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitaandet avser.

§ 2 Ifrågasatt vetorätt enligt MBL 39 §

Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör skall SEF:s/SEKO:s lokalavdelning, inom 5 arbetsdagar från det att information enligt § 1 lämnats, skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse skall samtidigt tillställas IN:s lokalavdelning.

Begärs förhandling skall den genomföras skyndsamt och normalt avslutas inom 14 dagar från det att förhandling begärts såvida parterna inte enas om annat.

Om det befinnes att vetorätt ej föreligger har arbetsgivaren rätt att ånyo tillämpa § 1 ovan vid anlitaande av underentreprenören.

Eventuellt avgivande av vetoförklaring skall ske senast inom 14 dagar från det att förhandlingen avslutades.

Avges vetoförklaring skall anlitaande företag avbryta underentreprenaden inom 5 arbetsdagar.

Har vetoförklaring avgivits till det anlitaande företaget skall företaget förhandla enligt MBL § 38 innan underentreprenören kan anlitas igen – såvida inte SEF/SEKO skriftligen meddelar att bilaga 2 kan tillämpas.

Pågår underentreprenaden under längre tid kan SEF/SEKO, 6 månader efter att information lämnats enligt § 1 ovan, under 14 dagar ånyo ifrågasätta vetorätt och påkalla förhandling enligt ovan.

Protokollsanteckning till § 2

För avgivet vetos rättsverkan samt till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av SEF/SEKO centralt.

II Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under **I** ovan, har arbetsgivaren att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokalavdelning av SEF/SEKO enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

III Uppsägningstid

Detta avtal gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 3

Förhandlingsordning

Huvudavtal

mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige

(med däri t.o.m. år 1976 vidtagna ändringar)

Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att utöva den verksamhet i arbetsmarknadsnämnden och vad därmed sammanhänger, som enligt avtalet ankommer på dem, samt att verka för att avtalet blir genom fri överenskommelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet jämväl i övrigt med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för arbetsgivareföreningen och landsorganisationen.

Kap I Arbetsmarknadsnämnd

- § 1** För handläggning av frågor, som är av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden, samt för handläggning av vissa i det följande särskilt angivna frågor utser arbetsgivareföreningen och landsorganisationen en gemensam nämnd, arbetsmarknadsnämnden.
- § 2** Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra följande frågor:
- a) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap I och II;
 - b) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap IV.

Protokollsanteckning:

Att arbetsmarknadsnämnden jämväl har viss skiljenämndsuppgift enligt avtalen om företagsnämnder framgår av § 38 i sagda avtal.

- § 3** I paritetisk sammansättning har arbetsmarknadsnämnden att handlägga övriga å nämnden enligt detta avtal ankommande frågor.

Protokollsanteckning

Att arbetsmarknadsnämnden i paritetisk sammansättning även har att handlägga vissa frågor enligt avtalen om företagsnämnder framgår av § 37 i sagda avtal.

- § 4** Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna.

Då nämnden fungerar som skiljenämnd, ingår i nämnden en av arbetsgivareföreningen och landsorganisationen gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Samtliga ovan angivna ledamöter utses, om ej annat överenskommes mellan organisationerna, för en tid av tre år.

- § 5** Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd, är den dock beslutför med fem ledamöter, bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen utsedda ledamöter.

Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

- § 6** I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av arbetsgivareföreningen respektive landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.

- § 7** Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden, skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.

§ 8 Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera arbetsgivare-föreningen och landsorganisationen.

Det ankommer på nämnden att med minsta möjliga tidsutdräkt upptaga och slutföra behandlingen av förekommande ärenden.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av båda parter.

Kap II Förhandlingsordning m.m.

§ 1 Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna, får den icke föranleda vidtagande av åtgärder, som i §§ 7 och 8 avses, innan part sökt att genom förhandling med motparten på sätt här nedan föreskrives få till stånd uppgörelse i tvistefrågan. Det åligger part att på motpartens begäran träda i dylik förhandling.

Även om förhandling ej kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket, då för förhandling mött hinder, som icke berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av föreskriven förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

Med undantag av § 8, punkt 4, avser bestämmelserna i detta kapitel icke upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal, ej heller vidtagande av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Om särskild förhandling i vissa tvister är föreskrivet i kap V.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i kap II skall icke äga tillämpning i den mån de kollektiva löneavtalen för särskilda frågor, såsom ackordsregleringar eller dylikt, föreskriver annan ordning för förhandling.

Bestämmelserna i kap II äger ej tillämpning i frågor som avses i 11, 12, 14 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Bestämmelsen i kap II § 1 tredje stycket skall jämväl gälla beträffande upprättande av kollektivavtal om medbestämmanderätt.

§ 2 Vill part i anledning av visst förhållande av andra parten kräva lön eller skadestånd eller annan prestation, och påkallas för frågans lösande organisationsmässig förhandling, skall framställning härom göras utan oskäligt dröjsmål.

Om och i den mån det förhållande, vartill anspråket hänför sig, varit känt å arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive å arbetarsidan för vederbörande förbund eller lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i detta kapitel, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar:

1. Genom vad i första stycket stadgas avses icke att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämnande av meningsmotsättningar.
2. Beträffande preskription av rätten till förhandling rörande anspråk på grund av ackordsarbete skall såsom, "förhållande, vartill anspråket hänför sig", anses den slutgiltiga ackordslikviden.

§ 3 Förhandling enligt bestämmelserna i detta kapitel föres i första hand mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finns (lokal förhandling).

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enats om uppskov.

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må på begäran av berörda förbund upptagas förhandling direkt mellan förbunden i den ordning som anges i § 5.

Protokollsanteckning:

Med lokal organisation förstås organisation, i förhållande till vilken förbundet enligt stadgar eller praxis utgör närmast högre förhandlingsinstans, såsom förbundsavdelning, verkstadsklubb e.d.

- § 4** Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till förhandling mellan förbunden (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad.
- § 5** Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov.
- § 6** Förhandlingskall bedrivs med nödig skyndsamhet och skall därvid föras protokoll som justeras av båda parterna.
- § 7** Part må ej i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller i annan tvist, som det enligt 11 § lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol eller skiljeman att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyldighet att förhandla i frågan.

Om part efter förhandling vill underkasta fråga, som avses i § 2 första stycket, arbetsdomstolens eller skiljemans prövning, skall så ske genom ingivande av stämningsansökan till domstolen respektive påkallande hos motparten av skiljemannaförfarande senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad. Försummar part detta, är han förlustig rätten till talan.

Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som enligt vad i § 2 är föreskrivet försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

- § 8** Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd få – även om den är tillåten enligt lag eller kollektivavtal – ej vidtagas i anledning av viss tvist.
1. av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan;
 2. av part, innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet;
 3. såvida ej efter förhandling skriftligt meddelande om den tilltänkta stridsåtgärden lämnats vederbörande förbund å motsidan senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad;
 4. utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund.

- § 9 Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag då parterna enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen slutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen slutförd.

Protokollsanteckning:

Reglerna om frister i 37 och 40 §§ lagen om anställningsskydd samt motsvarande bestämmelser i de lagar som berörs av prop. 1974:88 påverkas icke av bestämmelserna i detta kapitel.

Ejheller påverkas reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i 21, 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet av bestämmelserna i detta kapitel.

Kap III Uppsägning och permittering m.m.

(Detta kapitel har utgått enligt central överenskommelse SAF-LO den 25 januari 1974.)

Kap IV Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna

- § 1 Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det avtalet bunden organisation att söka hindra under organisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden redan vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Med *stridsåtgärd* förstås härvid dels arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd, dels sådan uppsägning av arbetsavtal, som vidtages i tvångs- eller skadesyfte. Med *stridsåtgärd mot part* förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägabringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan.

Med *stridsåtgärd mot tredje man* förstås stridsåtgärd, som under en tvist riktas mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

- § 2 Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsyftas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelsen mot honom.
- § 3 Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandagå ämbets- eller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.
- § 4 Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.
- § 5 När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning, får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förmå denne att till förmån för annan avstå arbetet.

Protokollsanteckning:

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra punkten, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitandet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara till fyllest för bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats, i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande, och måste sålunda någon eller några av bolagsmännen i verkligheten betraktas såsom anställda, skall skydd enligt bestämmelsen icke kunna påkallas för dessa senare.

- § 6 Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att, sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd.

Vad i första stycket sägs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, vartill gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

§ 7 I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2–6 i detta kapitel, kap II § 8 eller eljest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

§ 8 Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

1. i tvist om ingående av kollektivavtal;
2. i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal;
3. i konkurrenstvist rörande arbetstillfället;
4. för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

§ 9 Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

1. medlem av en i tvisten invecklad förening, om han, annorledes än genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvister åsidosatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel;
2. den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
3. den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar;
4. den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom;

5. den som äger aktier till belopp överstigande hälften av aktiekapitalet i aktiebolag, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten;
6. aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapets omfattning ävensom andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning:

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt:

att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskommelse mellan vederbörande förbund

samt att, däri företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

§ 10 Utan hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd få ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad ävensom vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten.

Kap V Behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner

- § 1 För att i möjligaste mån förhindra att arbetskonflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall arbetsgivareföreningen och landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller ockav annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.
- § 2 Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.
- § 3 Har vid behandling av sådant ärende som anges i § 2 majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för endärmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på arbetsgivareföreningen och landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid skulle utlöpa, huvudavtal skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

SVENSKA ARBETSGIVARE- LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE FÖRENINGEN

J Sigfrid Edström

Gustaf Söderlund

Carl Joh Malmros

Wiking Johnsson

Ivar O Larson

Axel Bergengren

/Nils Holmström

Aug Lindberg

Gunnar Andersson

Oscar Karlén

Hilding Molander

Johan Larsson

/Arnold Sölvén

Bilaga 4

Arbetstidsförkortning

I samband med att avtalet blir tillämpligt skall frågan om arbetstidens längd vid företaget tas upp av de lokala parterna.

Har arbetstidsförkortning sedan tidigare tillämpats på företaget skall detta fortsätta tillämpas i det fall parterna inte enas om annat.

Träffas avtal om utökad arbetstidsförkortning ska värdet av detta avräknas från utrymmet vid 201x års lönerevision.

Har lokal överenskommelse om annat ej träffats gäller följande:

En heltidsanställd arbetstagare som har arbetat hela perioden 1 april till 31 mars under ett år (intjänandeår) erhåller full arbetstidsförkortning med 5 timmar för samma tidsperiod påföljande år (uttagsår). Arbetstagare med kortare arbetstid än heltid, erhåller tid för arbetstidsförkortning i proportion därtill.

För arbetstagare som inte arbetar hela intjänandeåret, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren, beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen enligt följande:

$(\text{Arbetad tid med lön från arbetsgivaren i antal kalenderdagar}) / 365 \times 5 \text{ timmar}$

Anmärkning:

Frånvaro berättigar till arbetstidsförkortning enbart under tid för vilken arbetsgivaren betalat lön, till exempel lagstadgad sjuklöneperiod eller semester.

Vid beräkning av arbetstidsförkortningstimmar tillämpas avrundning upp till närmaste timme.

Betald ledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan intjänad arbetstidsförkortning tas ut i form av betald ledighet.

Begäran om ledighet skall göras i så god tid det är möjligt. Vid ledighet utges den individuella månadslönen.

Ersättning i pengar

Intjänad arbetstidsförkortning kan på arbetstagarens begäran betalas ut i pengar. Ersättning är individuell månadslön/174 per timme.

Bilaga 5

Elektroniska kontroll- och bevakningssystem

Elektroniska kontroll- och bevakningssystem

Vid beslut om införande av elektroniska kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem och införande av alkohol- och drogtester har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 och 14. Arbetstagarorganisation har möjlighet att förhandla enligt MBL § 12. Vid sådana förhandlingar ska följande behandlas:

- syftet med införandet,
- rutiner och tider för gallring,
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in,
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om syftet med införandet samt vilka kontroller som kan utföras och kontrollernas syfte.

Anteckning att införas i förhandlingsprotokollet

Elektroniska kontroll- och bevakningssystem

I avtalet har införts tillägg rörande elektroniska kontroll- och bevakningssystem. Parternas avsikt är att lokala medbestämmandeförhandlingar som genomförs med stöd av bestämmelsen i avtalet inte ska ges formen av kollektivavtal.

Lokala parter ska följa upp vilka system och program som kan användas i kontrollerande syfte om lokal facklig part så begär.

Bilaga 6

Utveckling och Samverkan

1 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes lokalt. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störning för verksamheten. Förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning (i sådant fall anses tiden inte som arbetad tid i arbetstidshänseende).

2 Arbetsmiljö

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företaget. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för alla anställda. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadlig belastning och annan skadlig inverkan i arbetet.

Detta främjas av ett ledarskap med chefer som tar ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjlighet till påverkan.

Arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och de anställda samt de lokala fackliga organisationerna ska samverka i arbetet för en god arbetsmiljö. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud – och

skyddskommitté där sådan finns – utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljön är en integrerad del i företagets verksamhet. Detta arbete genomförs på ett systematiserat sätt och kan ske bland annat med hjälp av olika checklistor. I företag där system för kvalitetssäkring finns eller utvecklas kan det vara naturligt och rationellt att låta även detta omfatta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras – och vid behov utbildas – i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud/arbetsmiljöombud och ledamöter i skyddskommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor bedöms och följs upp regelbundet i förekommande skyddskommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och skyddsombud/arbetsmiljöombud.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska ha en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Behovet av arbetsanpassning och rehabilitering bör i möjligaste mån tillgodoses i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Vid behov måste chefer ha möjlighet till stöd i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården kan utgöra en sådan stödresurs.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett viktigt inslag i det lokala arbetsmiljöarbetet – såväl förebyggande som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering i olika former. Företagshälsovården ska arbeta på uppdrag av arbetsgivaren. De lokala parterna samverkar i frågor om företagshälsovårdens omfattning, inriktning och kvalitetskrav liksom om erforderliga policyfrågor.

Anmälan om arbetsmiljöfråga

Anser antingen skyddsombud eller annan facklig förtroendevald eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte svarat för en tillfredsställande arbetsmiljö enligt lag eller avtal ska anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med i förekommande fall skyddsombudet, den facklige förtroendevalde eller den lokala fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Vid enighet är arbetsgivaren skyldig att verkställa överenskommen åtgärd. Kan enighet inte uppnås vid överläggning kan envar av parterna senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades vända sig till de centrala parterna för konsultation. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen ska allmänt skadestånd inte utgå.

3 Jämställdhet och mångfald

Kvinnor och män ska behandlas lika och ha lika möjligheter till arbete och utveckling. Ett medel härför är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Detta är av betydelse för arbetsplatsens effektivitet, bland annat genom att man härigenom kan ta tillvara både kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter. De lokala parterna ska i enlighet med jämställdhetslagens intentioner bedriva ett aktivt samarbete med målsättning att eliminera löneskillnader mellan män och kvinnor som gör lika eller likvärdigt arbete.

De lokala parterna ska samverka i planering och uppföljning av företagets jämställdhetsarbete. Det är naturligt att detta sker i samband med företagets planerings- och uppföljningsprocess i övrigt. Ett aktivt jämställdhetsarbete ställer krav på en väl genomtänkt och förankrad strategi och att uppföljningsbara mål för arbetet uppställs. Arbetet har naturligen sin utgångspunkt inom den enskilda organisations-enheten/arbetsplatsen.

Det är väsentligt att ledarskapet utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

Sverige är ett mångkulturellt samhälle, vilket gör även mångfaldsfrågorna till ett naturligt ämne för samverkan mellan parterna inom företaget. Samverkan kan till exempel omfatta åtgärder för att öppna arbetsplatsen för invandrade personer.

4 Förhandlingsordning för medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar antingen enligt 11 eller 12 §§ medbestämmandelagen (MBL), ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats.

Om annat ej överenskommes av de centrala parterna gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § första stycket samt 16 § första och tredje styckena MBL.

5 Introduktion av nyanställd

Vid företag där fackklubb finns rekommenderar parterna att företaget upptar överläggningar med klubben i syfte att ge klubben möjlighet att på lämplig sätt delta vid introduktion av nyanställda.

Om överenskommelse därvidlag ej kan träffas om formerna härför gäller att den nyanställda har rätt till en timmes facklig information på betald arbetstid.

6 Larm- och Säkerhetsteknikbranschens arbetsmiljöråd

Arbetsmiljörådet ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom larm- och säkerhetsteknikbranschen. Arbetsmiljörådets uppgift är att vara ett samarbetsorgan i frågor som rör arbetsmiljö – säkerhet och hälsa.

Arbetsmiljörådets sammansättning består av både arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisationer i samverkan. Parterna utser själva sina representanter. Representerarna bör ha befogenheter i nivå med uppdraget för att kunna besluta och föra arbetet framåt. Vid varje möte upprättas protokollförda minnesanteckningar som också undertecknas och justeras.

7 Koncerner och företag med flera driftsenheter

I fråga om koncerner och företag med flera driftsenheter iakttages vad avser verksamhet inom Sverige:

- a) Om mer än en lokal facklig organisation för samma förbund finns inom företaget och/eller koncernen – på samma ort eller skilda orter – bör överenskommelse träffas lokalt på begäran av part om att samverkansfrågor och andra partsfrågor i vissa fall ska kunna hanteras av ett organ som företräder de olika fackliga lokala organisationerna. Part i detta avtal åtar sig vid behov verka för sådan överenskommelse, när detta framstår som praktiskt och rationellt.
- b) Om något förbund saknar lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet och där kontaktombud eller klubb ej kunnat bildas, åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda i såväl samverkansfrågor som i andra frågor som ska hanteras mellan parterna.
- c) Fackliga representanter anställda inom koncerner eller – betingat av lösningar som avses i a) och eller b) ovan - hos företag med verksamhet på olika orter har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete. Överenskommelse bör träffas mellan koncernen /företaget och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna om formerna och kostnaderna för sådant arbete.

8 Arbetstagarkonsulter

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagar-konsult för särskilt uppdrag inför förestående förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan inte i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Berörda arbetstagarorganisationer ska gemensamt hos arbetsgivaren begära arbetstagarconsult och vem man önskar anlita. Alternativt kan en eller flera organisationer förklara att man för egen del avstår.

Arbetstagarconsult kan vara utomstående expert (extern consult) eller anställd i företaget (intern consult). Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får inte utses till consult.

Inför beslut om arbetstagarkonsult ska parterna förhandla i fråga om uppdragets omfattning, innehåll och kostnader. Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Överenskommelse ska eftersträvas.

Arbetstagarkonsult ska genom företaget erhålla biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget. Om arbetsgivaren så begär ska i avtalet med konsulten intas bestämmelse om sekretess och om påföljd för brott mot sekretessen samt om förutsättningar i övrigt för tillhandahållande av utredningsunderlag.

Ovanstående bestämmelser om arbetstagarkonsult gäller företag med minst 50 anställda, om inte de lokala parterna enas om att de ska tillämpas även för företag med färre anställda.

9 Kompetensutveckling

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. De lokala parterna ska föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställda och för företaget. I den lärande organisationen ges den anställda möjlighet till ett ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med arbetstagaren. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

Bilaga 7

Pension och försäkringar

Följande försäkringar skall tecknas för anställda på avtalsområdet

- Avtalspension SAF-LO
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- Omställningsstöd genom trygghetsfonden TSL
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Försäkring om kompletterande föräldrapenning

§ 2 Extra pensionsavsättning

Avsättning till extra pension ska göras med 0,2 % från den 1 juni 2025. Den sammanlagda avsättningen är därefter 1,0 %. En ytterligare avsättning till extra pension ska göras med 0,2 % den 1 juni 2026. Den sammanlagda avsättningen är därefter 1,2 %.

Bilaga 8

Kommentar till Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagare i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas utifrån arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet

att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra/låna in arbetskraft, anlita underentreprenör eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension.

Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal facklig part har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga parten göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga parten begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och lokala facklig part vid företaget detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagaren ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig part om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig part kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig part.

Kontakt

Installatörsföretagen

www.in.se
info@in.se
+46 8 762 76 00

SEKO

www.seko.se
seko@seko.se
+46 770 45 79 00

Svenska Elektrikerförbundet

Elektrikerna
www.sef.se
kontakten@sef.se
+46 771 10 14 00